



## GUBERNUR ACEH

### PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR 16 TAHUN 2025

#### TENTANG

#### PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR ACEH NOMOR 23 TAHUN 2024 TENTANG BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

GUBERNUR ACEH,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi dan optimalisasi penguatan budaya kerja sesuai dengan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Aceh, Peraturan Gubernur Aceh Nomor 23 Tahun 2024 tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara, perlu diubah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 23 Tahun 2024 tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Propinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);
3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Propinsi Daerah Istimewa Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 172, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3893);
4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2022 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);

5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6895);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 141);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1455);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024;

12. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 6 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Aceh Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Aceh Tahun 2022 Nomor 6);
13. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 33 Tahun 2023 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Aceh Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Aceh Tahun 2023 Nomor 33);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 23 TAHUN 2024 TENTANG BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 23 Tahun 2024 tentang Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Aceh Tahun 2024 Nomor 23), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan angka 13 Pasal 1 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Aceh adalah daerah provinsi yang merupakan kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dipimpin oleh seorang Gubernur.
4. Pemerintah Aceh adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Aceh yang terdiri atas Gubernur dan perangkat Aceh.
5. Gubernur adalah Kepala Pemerintah Aceh.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
7. Sekretaris Daerah Aceh yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah pada Pemerintah Aceh.
8. Satuan Kerja Perangkat Aceh yang selanjutnya disingkat SKPA adalah organisasi perangkat daerah pada Pemerintah Aceh.

9. Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugasnya dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  10. Reformasi Birokrasi adalah upaya perbaikan untuk menyelesaikan isu strategis hulu yang meliputi perbaikan tata kelola pemerintahan dan penyelesaian isu strategis hilir yang meliputi penyelesaian masalah terkait dengan agenda program pembangunan nasional dan daerah.
  11. Budaya Organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.
  12. Nilai Budaya Kerja adalah pilihan nilai moral dan etika meliputi nilai sosial budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari nilai-nilai dasar ASN.
  13. Nilai-nilai dasar ASN terdiri dari berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif.
  14. Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
  15. Agen Perubahan adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.
  16. Forum Agen Perubahan adalah pertemuan para Agen Perubahan sebagai sarana komunikasi bagi Agen Perubahan dalam pertukaran pengetahuan dan pengalaman untuk mempercepat dan memperkuat terjadinya perubahan pada organisasi.
  17. Sosialisasi adalah proses pemberian pemahaman yang mendorong aparatur melaksanakan Budaya Kerja.
  18. Internalisasi adalah proses penanaman dan pembiasaan nilai-nilai yang terkandung di dalam Budaya Kerja pada Pemerintah Aceh.
  19. Tim Pelaksana Penguatan Budaya Kerja Aparatur adalah tim pelaksana Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Aceh yang bertugas melakukan Internalisasi nilai-nilai dasar ASN dibentuk oleh Pemerintah Aceh.
2. Ketentuan huruf a Pasal 4 dihapus sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

Nilai-nilai dasar Budaya Kerja terdiri atas:

- a. dihapus;
- b. berorientasi pelayanan;
- c. akuntabel;

- d. kompeten;
  - e. harmonis;
  - f. loyal;
  - g. adaptif; dan
  - h. kolaboratif.
3. Pasal 5 dihapus.
4. Ketentuan Pasal 10 ayat (2) huruf b diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

- (1) Loyal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f bermakna berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
  - (2) Loyal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:
    - a. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
    - b. menjaga nama baik sesama ASN, instansi, dan negara; dan
    - c. menjaga rahasia jabatan dan negara.
5. Diantara Pasal 12 dan Pasal 13, disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 12A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12A

- (1) Dalam rangka optimalisasi penerapan nilai Budaya Kerja ASN Pemerintah Aceh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 disusun Panduan Perilaku Budaya Kerja ASN Pemerintah Aceh sebagai perwujudan perilaku Budaya Kerja ASN Pemerintah Aceh.
  - (2) Panduan Perilaku dan Perwujudan Budaya Kerja ASN Pemerintah Aceh ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
6. Ketentuan ayat (2) Pasal 19 diubah, diantara ayat (2) dan (3) disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (2a) serta ditambahkan ayat (6) sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Untuk meningkatkan efektivitas terhadap implementasi nilai dasar Budaya Kerja pada SKPA dan/atau Unit Kerja dilakukan pemantauan dan evaluasi paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. rapat koordinasi dengan Agen Perubahan;
  - b. supervisi;
  - c. pemantauan lapangan; dan
  - d. penyebaran format evaluasi dan/atau kuisisioner.

- (2a) Penyebaran format evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, menggunakan instrumen penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (3) Dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Tim Pelaksana Penguatan Budaya Kerja aparatur yang terdiri atas:
  - a. unsur Biro Organisasi Sekretariat Daerah Aceh;
  - b. unsur Badan Kepegawaian Aceh;
  - c. unsur Inspektorat Aceh;
  - d. unsur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh; dan
  - e. unsur Biro Hukum Sekretariat Daerah Aceh.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (5) Hasil pemantauan dan evaluasi oleh Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Aceh.
- (6) Pelaksanaan evaluasi Budaya Kerja ASN dilakukan secara mandiri oleh Pemerintah Aceh dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi dalam penilaian Indeks BerAKHLAK.

## Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Aceh.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal, 14 Agustus 2025  
20 Safar 1447

GUBERNUR ACEH,

Ttd.

MUZAKIR MANAF

Diundangkan di Banda Aceh  
pada tanggal, 14 Agustus 2025  
20 Safar 1447

Plt. SEKRETARIS DAERAH ACEH,

Ttd.

M. NASIR

BERITA DAERAH ACEH TAHUN 2025 NOMOR 17

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,

MUHAMMAD JUNAIDI, SH, MH



LAMPIRAN:

PERATURAN GUBERNUR ACEH

NOMOR 16 TAHUN 2025

TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 23 TAHUN  
2024 TENTANG BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

#### INSTRUMEN PENILAIAN PENERAPAN BUDAYA KERJA ASN

##### A. Indikator Penilaian.

Untuk mengukur kemajuan, perubahan, kemanfaatan, dan kesadaran penerapan nilai budaya kerja dilakukan evaluasi. Evaluasi budaya kerja dilaksanakan dengan menggunakan indikator dari setiap nilai dasar ASN. Nilai dasar ASN sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai berikut:

Berorientasi Pelayanan;

Akuntabel;

Kompeten;

Harmonis;

Loyal;

Adaptif;

Kolaboratif.

##### 1. Indikator berorientasi pelayanan terdiri dari:

1.1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan perwujudan perilaku sebagai berikut:

1.1.1. Memahami kebutuhan masyarakat, perwujudan perilaku sebagai berikut:

1.1.1.1. Melakukan dialog langsung dengan masyarakat untuk mengetahui kebutuhan dan harapan mereka;

1.1.1.2. Memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi, kritik, dan saran secara terbuka; dan

1.1.1.3. Melibatkan empati dan pemahaman emosional atas kondisi sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat.

1.1.2. Memenuhi kebutuhan masyarakat, perwujudan perilaku sebagai berikut:

- 1.1.2.1. Menuntaskan setiap layanan hingga selesai tanpa menunda-nunda atau mengalihkan tanggung jawab;
  - 1.1.2.2. Menindaklanjuti setiap kasus atau permintaan masyarakat secara berkelanjutan hingga kebutuhan mereka terpenuhi secara menyeluruh dan tepat sasaran;
  - 1.1.2.3. Memberikan penjelasan yang transparan dan mudah dimengerti, baik tentang alur layanan, persyaratan, maupun waktu penyelesaian.
- 1.2. Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan, dengan perwujudan perilaku sebagai berikut:
- 1.2.1. Ramah
    - 1.2.1.1. Mengucapkan salam dan sapa serta menunjukkan senyum tulus saat melayani (menerapkan 3 S).
    - 1.2.1.2. Menyapa masyarakat dengan sopan, menggunakan bahasa yang santun, dan menunjukkan empati; dan
    - 1.2.1.3. Berperilaku sopan dan santun serta selalu menjunjung tinggi etika saat melayani.
  - 1.2.2. Cekatan
    - 1.2.2.1. Tanggap terhadap situasi dan lingkungan pekerjaan;
    - 1.2.2.2. Tidak menunda atau menunggu instruksi berulang, segera bertindak saat ada kebutuhan masyarakat; dan
    - 1.2.2.3. Respon cepat dalam memberikan pelayanan.
  - 1.2.3. Solutif
    - 1.2.3.1. Menyelesaikan keluhan dengan pendekatan persuasif;
    - 1.2.3.2. Memberikan alternatif solusi yang realistis dan sesuai kewenangan; dan
    - 1.2.3.3. Berpikir pro aktif dan kreatif dalam menangani masalah.
  - 1.2.4. Dapat diandalkan
    - 1.2.4.1. Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas;

- 1.2.4.2. Menyediakan informasi yang aktual dan akurat; dan
      - 1.2.4.3. Bekerja optimal untuk memberikan nilai dan manfaat bagi masyarakat.
  - 1.3. Melakukan perbaikan tiada henti, perwujudan perilaku sebagai berikut:
    - 1.3.1. Melakukan perbaikan tiada henti:
      - 1.3.1.1. Mengevaluasi proses kerja secara berkala;
      - 1.3.1.2. Menindaklanjuti kritik dan saran dari masyarakat; dan
      - 1.3.1.3. Melakukan *benchmarking* dengan instansi lain.
- 2. Indikator akuntabel terdiri dari:
  - 2.1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi, perwujudan perilaku sebagai berikut:
    - 2.1.1. Melaksanakan tugas dengan jujur:
      - 2.1.1.1. Memenuhi janji dan komitmen realisasi target kinerja;
      - 2.1.1.2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku; dan
      - 2.1.1.3. Menghindari manipulasi data baik dalam bentuk laporan keuangan, absensi maupun evaluasi kegiatan.
    - 2.1.2. Bertanggung jawab:
      - 2.1.2.1. Bertanggung jawab atas hasil kerja dan bersedia dievaluasi;
      - 2.1.2.2. Mengakui kesalahan sendiri dalam pekerjaan dan berupaya memperbaikinya secara profesional; dan
      - 2.1.2.3. Berani menanggung risiko atas segala keputusan yang telah diambil.
    - 2.1.3. Cermat:
      - 2.1.3.1. Memeriksa ulang dokumen atau data sebelum disampaikan, guna menghindari kesalahan;
      - 2.1.3.2. Memastikan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan tugas, sehingga tidak ada deviasi atau pelanggaran aturan; dan

2.1.3.3. Menggunakan data dan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan.

2.1.4. Disiplin:

2.1.4.1. Mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan setiap pelaksanaan program dan kegiatan;

2.1.4.2. Konsisten terhadap sistem dan prosedur;

2.1.4.3. Pemakaian pakaian dinas dan atribut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

2.1.4.4. Mentaati ketentuan disiplin ASN (mematuhi jam kerja, mengikuti apel pagi, keberadaan ditempat tugas, dan lain-lain); dan

2.1.4.5. Menjaga Netralitas ASN.

2.1.5. Berintegritas tinggi:

2.1.5.1. Menolak segala bentuk gratifikasi, korupsi, kolusi, dan nepotisme dan konflik kepentingan;

2.1.5.2. Mengerjakan tugas dengan jujur dan transparan tanpa manipulasi; dan

2.1.5.3. Konsisten dalam menyampaikan informasi yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien, perwujudan perilaku sebagai berikut:

2.2.1. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien:

2.2.1.1. Memanfaatkan fasilitas negara sesuai dengan peruntukannya;

2.2.1.2. Mencari alternatif cara penggunaan, sarana prasarana, bahan, dan alat kerja yang lebih hemat; dan

2.2.1.3. Menjaga dan merawat fasilitas negara.

2.3. Tidak menyalahgunakan kewenangan negara, perwujudan perilaku sebagai berikut:

2.3.1. Tidak menyalahgunakan kewenangan negara:

- 2.3.1.1. Tidak melakukan intervensi atau tekanan kepada pihak lain demi kepentingan pribadi atau keluarga;
- 2.3.1.2. Menolak permintaan yang bertentangan dengan peraturan walaupun datang dari tokoh berpengaruh atau atasan; dan
- 2.3.1.3. Menjaga batas kewenangan sesuai aturan hukum, tanpa mengambil keputusan yang melampaui otoritas atau memihak.

3. Indikator kompeten terdiri dari:

- 3.1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 3.1.1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah:
    - 3.1.1.1. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus-menerus;
    - 3.1.1.2. Bertukar pikiran dan berdiskusi dengan rekan kerja, bawahan dan atasan; dan
    - 3.1.1.3. Belajar secara mandiri maupun kolaboratif dengan antusias.
- 3.2. Membantu orang lain belajar, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 3.2.1. Membantu orang lain belajar:
    - 3.2.1.1. Memberikan kesempatan orang lain untuk menyampaikan pendapat;
    - 3.2.1.2. Mempelopori dan menjadi inovator dalam suatu kegiatan peningkatan kompetensi; dan
    - 3.2.1.3. Membagikan pengetahuan dan pengalaman melalui diskusi, dialog dengan rekan kerja, bawahan dan atasan.
- 3.3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik,
  - 3.3.1. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik:
    - 3.3.1.1. Menyusun rencana kerja/anggaran dengan spesifik dan menyelesaikan target kerja tepat waktu;
    - 3.3.1.2. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara komprehensif, tuntas serta tidak menjadi temuan; dan

3.3.1.3. Mengevaluasi kinerja secara mandiri guna peningkatan kinerja diri.

4. Indikator harmonis terdiri dari:

4.1. Menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang, perwujudan perilaku sebagai berikut:

4.1.1. Menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang:

4.1.1.1. Berlaku adil kepada setiap orang tanpa memandang, kedudukan, jabatan, latar belakang, suku, agama, ras dan jenis kelamin;

4.1.1.2. Bekerja sama dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan dan stakeholder; dan

4.1.1.3. Menghormati gagasan yang disampaikan orang lain.

4.2. Suka menolong, perwujudan perilaku sebagai berikut:

4.2.1. Suka menolong:

4.2.1.1. Membantu orang lain dengan responsive;

4.2.1.2. Bekerja dalam tim work untuk menyelesaikan tugas, dan

4.2.1.3. Memberikan solusi dan/atau informasi sesuai kewenangan.

4.3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif, perwujudan perilaku sebagai berikut:

4.3.1. Membangun lingkungan kerja yang kondusif:

4.3.1.1. Menghindari konflik di antara rekan kerja, atasan dan bawahan dengan netral;

4.3.1.2. Membuat lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, bersih dan rapi; dan

4.3.1.3. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan semua pegawai.

5. Indikator loyal terdiri dari:

5.1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, setia kepada Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah, perwujudan perilaku sebagai berikut:

5.1.1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, perwujudan perilaku sebagai berikut:

- 5.1.1.1. Menolak ajakan/kegiatan yang bertentangan dengan ideologi Pancasila dan UUD 1945;
- 5.1.1.2. Melaksanakan tugas dengan patuh pada aturan hukum; dan
- 5.1.1.3. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan kebangsaan seperti upacara bendera dan sosialisasi nilai-nilai Pancasila.
- 5.1.2. Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah:
  - 5.1.2.1. Tidak menyebar hoaks/pemecah belah NKRI;
  - 5.1.2.2. Mengutamakan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; dan
  - 5.1.2.3. Melaporkan penyimpangan ideologi.
- 5.2. Menjaga nama baik ASN, instansi dan negara, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 5.2.1. Menjaga nama baik ASN, instansi dan negara:
    - 5.2.1.1. Bersikap dan berperilaku yang melindungi nama baik serta citra instansi;
    - 5.2.1.2. Melaksanakan keputusan pimpinan yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku; dan
    - 5.2.1.3. Menyebarkan informasi positif tentang ASN, Pemimpin Instansi dan Negara.
- 5.3. Menjaga rahasia jabatan dan negara, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 5.3.1. Menjaga rahasia jabatan dan negara:
    - 5.3.1.1. Menyimpan informasi rahasia dengan cara dan pada tempat yang aman;
    - 5.3.1.2. Membagikan informasi rahasia hanya kepada pihak yang berwenang; dan
    - 5.3.1.3. Mencegah situasi yang mengancam rahasia jabatan dan negara.
- 6. Indikator adaptif terdiri dari:
  - 6.1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, perwujudan perilaku sebagai berikut:
    - 6.1.1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan:
      - 6.1.1.1. Menyesuaikan diri di berbagai lingkungan kerja;
      - 6.1.1.2. Mampu belajar dan menerapkan hal baru dengan cepat; dan

- 6.1.1.3. Menguasai dinamika perkembangan teknologi.
- 6.2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 6.2.1. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas:
    - 6.2.1.1. Menyampaikan ide dan gagasan untuk kemajuan instansi dengan berani;
    - 6.2.1.2. Membuat inovasi yang mendukung tujuan instansi secara konsisten; dan
    - 6.2.1.3. Menguasai dinamika perkembangan teknologi.
- 6.3. Bertindak proaktif, perwujudan perilaku sebagai berikut:
  - 6.3.1. Bertindak proaktif:
    - 6.3.1.1. Mengidentifikasi potensi masalah dan solusinya;
    - 6.3.1.2. Menunjukkan keingintahuan yang tinggi terhadap hal baru; dan
    - 6.3.1.3. Memanfaatkan peluang untuk menghasilkan hal yang lebih baik.
- 7. Indikator Kolaboratif terdiri dari:
  - 7.1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, perwujudan perilaku sebagai berikut:
    - 7.1.1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi:
      - 7.1.1.1. Menerima pendapat dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan;
      - 7.1.1.2. Memuji keunggulan dan prestasi orang lain; dan
      - 7.1.1.3. Membagi tugas, tanggung jawab, hak dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional.
  - 7.2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, perwujudan perilaku sebagai berikut:
    - 7.2.1. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah:
      - 7.2.1.1. Mengajukan diri terlibat dalam kegiatan pemerintah, secara sukarela;
      - 7.2.1.2. Bersinergi dengan pihak-pihak terkait dalam menyelesaikan pekerjaan; dan
      - 7.2.1.3. Mengakui saat berbuat kesalahan.
  - 7.3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama, perwujudan perilaku sebagai berikut:

7.3.1. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama:

7.3.1.1. Mendorong rekan kerja, atasan dan bawahan untuk dapat terlibat aktif dalam pencapaian tujuan instansi;

7.3.1.2. Membangun komunikasi yang efektif dalam berkoordinasi dengan tim kerja Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi; dan

7.3.1.3. Mengoptimalkan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja instansi.

## B. PENGISIAN KUISIONER DAN PENENTUAN SAMPEL

Pengisian kuesioner dilakukan dengan ketentuan, sebagai berikut:

- a. Responden merupakan ASN Pemerintah Aceh; dan
- b. Kuesioner diisi oleh setiap ASN yang telah ditetapkan sebagai responden mewakili jenjang kepangkatan, jabatan, dan jenjang Pendidikan.

## C. PENGOLAHAN DATA

Kuesioner yang telah diisi, dilakukan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan cara:

- a. Kuesioner yang telah diisi ditabulasi, bentuk jawaban atas pertanyaan dari setiap indikator nilai dasar budaya kerja secara umum mencerminkan tingkat kualitas penerapan nilai dasar budaya kerja dengan skala 5, yaitu sesuai urutan nomor jawaban;
- b. Penilaian:
  - a) diberi nilai 1, apabila responden memilih jawaban nomor 1;
  - b) diberi nilai 2, apabila responden memilih jawaban nomor 2;
  - c) diberi nilai 3, apabila responden memilih jawaban nomor 3;
  - d) diberi nilai 4, apabila responden memilih jawaban nomor 4; dan
  - e) diberi nilai 5, apabila responden memilih jawaban nomor 5
- c. Kuisoner dapat disebarakan secara manual maupun secara elektronik melalui tautan yang telah dibagikan; dan
- d. Teknik pengolahan data menggunakan aplikasi teknik otomatisasi pengolahan data kemudian digunakan dalam pengukuran Indeks Penerapan Nilai Budaya Kerja (IPNBK) di lingkungan Pemerintah Aceh meliputi:

1. mengetahui nilai dari masing-masing komponen nilai, terdiri dari 7 komponen nilai dengan menggunakan rumus:

Nilai Komponen Budaya Kerja = Nilai rata-rata dari rerata tiap pertanyaan pada tiap komponen Budaya Kerja
---

2. mengetahui nilai secara keseluruhan Budaya Kerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai IPNBK = Nilai rerata dari semua nilai komponen Budaya Kerja
---

3. untuk memudahkan dalam memberikan interpretasi terhadap tingkat kualitas penerapan nilai dari suatu unit kerja, diberikan nilai konversi berupa nilai kualitas budaya kerja yaitu antara 20 – 100;
4. konversi IPNBK ke dalam nilai kualitas budaya kerja menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Kualitas Budaya Kerja = Nilai IPNBK x 20
--

5. untuk memperoleh gambaran secara umum tentang penerapan nilai pada SKPA, berdasarkan Kuesioner pengukuran IPNBK di lingkup Pemerintah Aceh, dilakukan pengukuran dan pengolahan data berdasarkan Tabel 1;
6. hasil penjumlahan semua angka (total skor) dapat dibandingkan pada tabel penilaian yang menyertai evaluasi untuk melihat kategori hasil evaluasi;
7. untuk mengetahui evaluasi setiap SKPA dapat diambil nilai rerata hasil penilaian dari formulir yang telah diisi oleh semua responden pada SKPA bersangkutan;
8. penilaian; dan
9. laporan.

#### D. LAPORAN HASIL PENILAIAN PENERAPAN BUDAYA KERJA

Laporan disampaikan secara berjenjang kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah Aceh. Penyampaian laporan dilakukan paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Laporan dibuat dengan susunan yang terdiri atas:

- a. pendahuluan, memuat latar belakang, maksud dan tujuan, serta metode dan manfaat;
- b. obyek, responden, skor, nilai, dan indikator nilai budaya kerja;

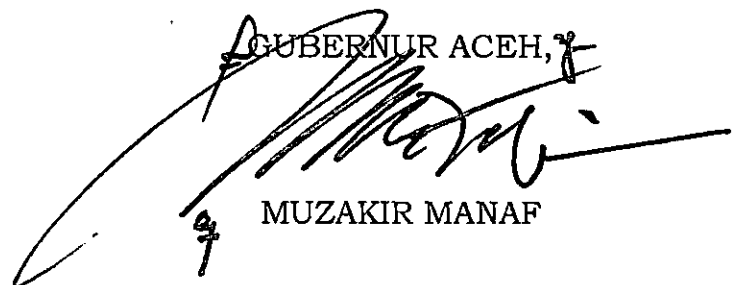
PREDIKAT PENILAIAN PENERAPAN BUDAYA KERJA ASN PEMERINTAH ACEH  
 Hasil penilaian penerapan budaya kerja dikelompokkan kepada empat (4) kelompok, dengan kategori sebagai-berikut:

TABEL 1.  
 NILAI PERSEPSI, NILAI INTERVAL, NILAI KONVERSI, KATEGORI DAN  
 INTERPRETASI KUALITAS PENERAPAN BUDAYA KERJA ASN

NILAI PERSEPSI BUDAYA KERJA	NILAI INTERVAL BUDAYA KERJA	NILAI INTERVAL KONVERSI KUALITAS BUDAYA KERJA	KATEGORI
4	3,25 – 4	80 – 100	A (Sangat Baik)
3	2,51 – 3,24	60 – 79,99	B (Baik)
2	1,76 – 2,50	40 – 59,99	C (Kurang Baik)
1	1,00 – 1,75	20,00 – 39,99	D (Tidak Baik)

Keterangan :

Kategori	Deskripsi
	Nilai budaya kerja sudah sangat erat menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari dan menjadi ciri khas yang mewakili individu di dalam organisasi tersebut
	Pegawai sudah mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja sehari-hari dengan baik
	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai budaya kerja yang rendah
	Pegawai memiliki tingkat implementasi nilai budaya kerja yang sangat rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari

GUBERNUR ACEH,  
  
 MUZAKIR MANAF